



ESTGOH

Escola Superior de Tecnologia e Gestão
de Oliveira do Hospital

esec

ESCOLA SUPERIOR DE EDUCAÇÃO



INSTITUTO POLITÉCNICO
DE COIMBRA

Departamento de Comunicação e Ciências Empresariais [ESEC]

Departamento de Gestão [ESTGOH]

Mestrado em Marketing e Comunicação

O uso das novas tecnologias de informação e comunicação e as relações entre a vida profissional, familiar e pessoal

Ana Filipa Oliveira Rodrigues

Coimbra, 2017

ESTGOH

Escola Superior de Tecnologia e Gestão
de Oliveira do Hospital

esec

ESCOLA SUPERIOR DE EDUCAÇÃO



INSTITUTO POLITÉCNICO
DE COIMBRA

Ana Filipa Oliveira Rodrigues

O uso das novas tecnologias de informação e comunicação e as relações entre a vida profissional, familiar e pessoal

Dissertação de Mestrado em Marketing e Comunicação, na especialidade de
Comunicação de Marketing, apresentada ao Departamento de Comunicação e
Ciências Empresariais da Escola Superior de Educação de Coimbra e ao
Departamento de Gestão da Escola Superior de Tecnologia e Gestão de Oliveira do
Hospital para obtenção do grau de Mestre

Constituição do júri

Presidente: Professora Doutora Joana Fernandes

Arguente: Professora Doutora Marisa Matias

Orientador: Professora Doutora Cláudia Andrade

Agradecimentos

A realização deste projeto não seria possível sem o apoio de algumas pessoas que gostaria de salientar aqui.

Em primeiro lugar, quero agradecer a minha orientadora, a Professora Doutora Cláudia Andrade que teve um papel muito importante para a realização deste projeto, obrigada por toda a dedicação, troca de ideias, sugestões, entre inúmeras outras coisas que me ajudaram a chegar até aqui.

Em segundo lugar, aos meus pilares, aos meus pais, pois sem o apoio deles nada disto seria possível, obrigada por tudo, obrigada por me apoiarem sempre, e por nunca me deixarem ir abaixo. Sem vocês nada disto seria possível, a vocês dedico também este meu trabalho.

E a toda a minha família que esteve presente nesta caminhada e me deu muito apoio nesta altura.

Quero agradecer a minha amiga Raquel Marques por toda ajuda e paciência que teve comigo, pelas longas horas de trabalho, sempre ao meu lado, obrigada do fundo do coração.

E á minha Anita do coração, que mesmo longe está sempre comigo, obrigada amiga pela força.

Ao meu colega, Hugo Idalécio, por todo o apoio, toda a força, todas as palavras amigas e incentivo que me deu.

Obrigada Tios, obrigada Afilhados, obrigada Avós, obrigada Padrinhos, obrigada tia Marília e Telma, por todo apoio e carinho que me deram.

Obrigada a todos os meus amigos pelo apoio e incentivo, alguns, um obrigado mais especial, que sabem bem quem são.

Um obrigada gigante a todos os que colaboraram comigo, ao responderem aos questionários.

Obrigada a todos os que de alguma maneira contribuíram e me deram apoio para a realização deste projeto.

Quero dedicar este projeto a duas pessoas que já não estão entre nós e que acompanharam o meu percurso académico, e que infelizmente não estão cá para

assistir ao fim do mesmo. Obrigado tio, obrigado avó “do coração”, por estarem sempre aí em cima a dar-me força. E aos meus país que sem eles nada era possível.

Foi ao pensar em vocês que fui buscar muitas das minhas forças para chegar até aqui.

Obrigada a todos do fundo do coração!

O uso das novas tecnologias de informação e comunicação e as relações entre a vida profissional, familiar e pessoal

Resumo: O presente estudo pretende investigar, em que medida a utilização das tecnologias de informação para dar resposta a solicitações profissionais fora do horário laboral geram conflito trabalho-família com implicações para o bem-estar dos colaboradores.

A amostra, é composta por um total de 166 inquiridos (106 do sexo feminino e 60 do sexo masculino), atualmente empregados e que possuam um *smartphone* com acesso à internet. O estudo foi realizado com recurso a um questionário *on-line* divulgado através das redes sociais. Os dados foram analisados com recurso ao programa *SPSS*. Os resultados obtidos permitem concluir que os inquiridos utilizam o *smartphone* durante a semana para as suas atividades relacionadas com o trabalho durante o tempo pessoal. Verificou-se, também que existem fatores que contribuem para o *spillover* negativo do trabalho-família relacionados com o uso do *smartphone* para efeitos profissionais fora do horário de trabalho. Os resultados são analisados e discutidos no âmbito das relações entre os contextos profissionais, uso do *smartphone* e conflito trabalho-família.

Palavras-chave: Conflito Trabalho-Família, *Smartphones*, Trabalho.

The use of new information and communication technologies and the relationships between work, family and personal life

Abstract: The present study aims to investigate into what extent the use of information technology, to respond to professional requests outside working hours, can generate conflict between work and family with implications for the welfare of employees.

The sample consists of a total of 166 respondents (106 of the female sex and 60 of the male sex), currently employed and with a smartphone with internet access. The study was conducted using an online survey disseminated through social networks. Data collected from the survey was analyzed using the IBM SPSS program. The results showed that the respondents use their smartphone during the week for their activities related to work during personal time. It was also noted that there are factors that contribute to the negative work-family spillover related to the use of the smartphone for professional purposes outside of working hours. The results are analyzed and discussed in the context of relations between professional contexts, smartphone use and work-family conflict.

Keywords: Work-Family Conflict, Smartphones, Work.

Agradecimentos.....	I
Resumo.....	III
Abstract.....	IV
Índice Geral.....	V
Índice de Tabelas.....	VII
Índice de Gráficos.....	VIII
Índice de Figuras.....	VIII
Abreviaturas.....	IX

ÍNDICE

INTRODUÇÃO.....	1
1.1 Introdução	3
CAPÍTULO 1. ENQUADRAMENTO TEÓRICO	5
1.1. Trabalho-família: que relações	7
1.2. Contextos de trabalho: mudanças, exigências e tecnologias de comunicação e informação	9
1.3. Smartphones e vida pessoal: quando o trabalho vem para casa	12
CAPÍTULO 2. METODOLOGIA	15
2.1. Pertinência e objetivos do estudo.....	17
2.3. Instrumentos.....	26
Questionário sócio-demográfico:	26
2.4. Escalas	27
Escala de adição ao e-mail no <i>smartphone</i>	27

Escala de Sobrecarga de trabalho.....	27
Escala de Compromisso organizacional	27
Escala de <i>Spillover</i> negativo trabalho-família	27
Escala de Preferência de segmentação	27
Escala de distanciamento psicológico do trabalho	27
Escala de Intrusão do <i>smartphone</i> na vida pessoal.....	27
Escala de Autonomia no trabalho	27
Escala de Expetativas de comunicação fora de horário de trabalho	28
2.5. Procedimentos.....	29
2.5.1. Recolha de dados e Tratamentos de dados.....	29
CAPÍTULO 3. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS.....	31
3.1. Resultados	33
3.2. Associações entre variáveis.....	35
3.3. Análise das regressões múltiplas	36
CAPÍTULO 4. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS E RFLEXÕES FINAIS	41
4.1. Discussão dos resultados	43
4.2. Reflexões finais	47
BIBLIOGRAFIA	49
Anexos	54
Anexos 1: Tabela correlações	56
Anexo 2: Questionário.....	58

Índice de Tabelas

Tabela 1: Idade dos participantes

Tabela 2: Distribuição dos participantes de acordo com o sexo

Tabela 3: Distribuição dos participantes de acordo com o estado civil

Tabela 4: Distribuição dos participantes de acordo com o número de filhos

Tabela 5: Distribuição dos participantes de acordo com as habilitações académicas

Tabela 6: Distribuição dos participantes de acordo com o tipo de trabalho

Tabela 7: Distribuição dos participantes de acordo com o número de horas de trabalho por semana

Tabela 8: Distribuição dos participantes de acordo com o número de horas de trabalho por semana para além do horário de trabalho

Tabela 9: Distribuição dos participantes de acordo com os equipamentos que tem em casa

Tabela 10: Distribuição dos participantes de acordo com a disponibilidade para trabalhar para além do horário de trabalho

Tabela 11: Distribuição dos participantes de acordo com a frequência que utiliza o seu *smartphone* para atividades relacionadas com o trabalho durante o seu tempo pessoal

Tabela 12: Média de desvio padrão das variáveis

Tabela 13: Tabela de regressão

Tabela 14: Tabela de regressão

Tabela 15: Tabela de regressão

Índice de Gráficos

Gráfico 1: Número de utilizadores de telemóvel em Portugal

Índice de Figuras

Figura 1: Modelo teórico de relação entre variáveis

Figura 2: Modelo teórico de relação entre variáveis

Abreviaturas

ESEC – Escola Superior de Educação de Coimbra

ESTGOH – Escola Superior de Tecnologia e Gestão de Oliveira do Hospital

DP – Desvio padrão

M – Média

SPSS – *Statistical Package for Social Sciences*

AMT – Adição ao telemóvel

WOT – Sobrecarga de trabalho

WHST – *Spillover* Negativo Trabalho-Família

PDT – Desligar do telemóvel

WMA – Autonomia no trabalho

WCT – Comprometimento com o trabalho

IT – Intrusão da tecnologia n.a vida

AHT – Expectativas de comunicação para além do horário de trabalho

SPT – Segmentação Trabalho-Família

INTRODUÇÃO

1.1 Introdução

Este estudo é pertinente, visto que, considerando as elevadas taxas de uso de *smartphones* em Portugal, que apesar de ser um país onde o uso das tecnologias está generalizado, a análise do seu impacto ainda não foi explorado. É um tema, também, de grande atualidade, tal como documentam as variadas notícias relacionadas com a tecnologia e os seus efeitos nos trabalhadores e na população em geral.

O objetivo principal deste estudo é perceber em que medida o uso do *smartphone* no tempo de “não-trabalho” pode influenciar a relação entre a vida profissional e familiar dos trabalhadores. Procura-se proporcionar um melhor conhecimento da perceção dos indivíduos acerca do modo como devem ou não, através das tecnologias responder a solicitações de trabalho, em função das características do trabalho e de alguns aspetos de natureza individual, e de como estas podem ter implicações para os domínios da relação entre o uso de *smartphone* e a gestão da relação trabalho-família. Pretende-se perceber se estas diferem de acordo com o tipo de ocupação dos indivíduos, de acordo com a idade e o género dos mesmos.

Para o cumprimento deste objetivo de estudo, realizamos um estudo, com abordagem quantitativa, com recurso a questionários *on-line*, dirigido a uma população de mulheres e homens atualmente empregados e que possuam um *smartphone* com acesso à internet e com idades compreendidas entre os 18 e os 65 anos. A amostragem foi por conveniência, sendo a amostra constituída pelos indivíduos que aceitaram livremente participar nesta investigação, após receberem *e-mail* ou uma solicitação de participação via redes sociais com divulgação e informação sobre o estudo. No total, foram 166 os questionários respondidos. A análise e o tratamento dos dados foi efetuada, através do programa *Software Statistical Package for Social Sciences* (SPSS), com recurso a estatística descritiva e inferencial.

O presente trabalho encontra-se estruturado em duas partes, uma relativa ao enquadramento teórico que é dividido em três capítulos e outro que respeita ao contributo empírico. Para o enquadramento teórico efetua-se uma revisão sistemática da bibliografia, abrangendo as temáticas envolvidas no mesmo.

O contributo empírico engloba a caracterização do estudo, a definição da população e amostra, a apresentação dos instrumentos de avaliação utilizados, a descrição dos procedimentos realizados, as considerações tidas em conta e as técnicas de tratamento e análise de dados. Segue-se a apresentação dos resultados e a discussão dos mesmos. Por fim, são apresentadas as limitações deste estudo, as sugestões para investigações futuras nesta temática e as conclusões alcançadas.

CAPÍTULO 1. ENQUADRAMENTO TEÓRICO

1.1.Trabalho-família: que relações

Na década de 60 surge pela primeira vez na literatura científica o estudo das relações entre os papéis profissionais e familiares (Andrade, 2010). Estes estudos designados por “ estudos sobre famílias de duplo-emprego e dupla-carreira” tiveram como tema principal a análise do conflito entre o trabalho e a vida familiar, uma vez que decorreram da entrada das mulheres para o mercado de trabalho (Andrade, 2010; Andrade, 2013). Conflito trabalho-família é o que ocorre quando o desempenho de um dos papéis influencia negativamente o desempenho do outro papel o que provoca um conflito entre eles (Greenhaus & Beutell, 1985, cit in. Andrade 2010).

Assim, o trabalho parece, pelas suas exigências causar dificuldades de compatibilização com a vida em família pelo que é muitas vezes encarado como possível origem do conflito trabalho-família. Quando um individuo está a trabalhar pode transportar emoções, comportamentos e tensões negativas associadas à atividade profissional para a vida familiar, provocando assim, um efeito negativo no domínio familiar (Greenhaus & Powell, 2003, cit in. Silva, 2007). Os estudos indicam que o domínio profissional afeta mais o desempenho do papel familiar do que o contrário (Frone et al., 1992, cit in. Silva, 2007). Assim, as fronteiras da esfera familiar parecem ser mais permeáveis às exigências profissionais do que o oposto (Frone et al., 1992, cit in. Silva, 2007). As emoções, as atitudes, os comportamentos e competências que são transportadas do trabalho para a família geram um efeito de *spillover*. Segundo Hart (1999) *spillover*, “é o processo pela qual a experiência do trabalhador num domínio afeta as suas experiencias no outro domínio” (Hart, 1999, cit in Silva, 2007, p.31). Outros autores definem como “o modo como as tensões produzidas a nível profissional afetam e preocupam o individuo na sua participação na vida familiar” (Higgins e Duxbury (1992), Grzywacz e Marks (2000); Kirchmeyer, (1992, 1993, cit in. Silva, 2007, p.31). Segundo os autores Edwards e Rothbard (2000) o *spillover* pode expressar-se em 4 domínios, assim como, domínio dos afetos, domínio dos valores, domínio das competências e domínio dos comportamentos. De seguida pormenorizam-se os vários domínios: quanto ao domínio dos afetos, “o *spillover* ocorre quando o humor ou afeto de um domínio influencia os afetos noutro domínio” (Edwards e Rothbard, 2000, cit in. Silva, 2007,

p.32). Quanto ao domínio dos valores, “quer o trabalho quer a família, enquanto instituições de socialização influenciam os valores do indivíduo face à vida em geral” (Edwards e Rothbard, 2000, cit in. Silva, 2007, p.33). Quanto ao domínio das competências, “as atitudes e competências apreendidas num dos contextos podem influenciar o desempenho do indivíduo noutros contextos de duas formas: as competências adquiridas num dos domínios podem ser integrados num esquema de conhecimento geral que poderá ser aplicado a diferentes domínios de vida ou as competências adquiridas num dos domínios podem ser exportadas diretamente” (Edwards e Rothbard, 2000, cit in. Silva, 2007, p.33). No que se refere ao domínio dos comportamentos, “do mesmo modo que para as competências e para os valores, os comportamentos desenvolvidos num dos domínios podem ser integrados em guiões de ação mais gerais que influenciam os comportamentos em diferentes domínios ou poderão ter uma influência direta através da transferência de um comportamento de um para o outro domínio” (Edwards e Rothbard, 2000, cit in. Silva, 2007, p.33).

De acordo com Andrade (2015) a evolução dos estudos em torno das relações trabalho e família incidiu, também sobre os mecanismos suscetíveis de enquadrar as relações entre o trabalho e a vida familiar sendo também possível a existência da separação das esferas. Por exemplo, o mecanismo da segmentação defende a separação entre o trabalho e a vida familiar; A segmentação foi apresentada como um dos primeiros mecanismos explicativos para a relacionamento entre trabalho e a vida familiar defendendo que cada um dos papéis existe de forma autónoma, sendo este processo encarado como decorrente das diferenças entre expetativas associadas a cada um dos papéis (Andrade, 2015). Deste modo a relação entre o papel profissional e o papel familiar pode ser estabelecida através de fronteiras e limites para a cada um deles (Andrade, 2015).

1.2. Contextos de trabalho: mudanças, exigências e tecnologias de comunicação e informação

Segundo os autores Kóvacs, Casaca, Ferreira e Sousa (2006) podemos definir trabalho como “sendo toda a atividade humana dirigida para a produção de bens e serviços e que se manifesta por meio físico e intelectual” (Kóvacs et al., 2006, cit in. Zenha, 2013, p.20). O trabalho, na vida das pessoas, acaba por ser um meio de satisfação pessoal, onde as pessoas se sentem bem, mas acima de tudo uma fonte de rendimento, um meio de subsistência (Kovács et al., 2006, cit in. Zenha, 2013). Clot, 2006, investigou os aspetos psicológicos do trabalho salientando a importância do trabalho para o desenvolvimento pessoal e para a construção da identidade do indivíduo (Clot, 2006, cit in. Zenha, 2013). Este autor defende ainda que a “dimensão do trabalho contribui para a formação do património histórico-cultural humano de cada indivíduo” (Clot, 2006, cit in. Zenha, 2013, p.20).

Na atualidade verifica-se que existe uma mudança no mundo de trabalho que se traduz, por exemplo, numa maior procura de trabalho e uma menor oferta do mesmo. Assim, surge a importância do compromisso organizacional. Na definição de Allen e Meyer (2000, cit in Rego, Souto & Pina & Cunha, 2007) caracteriza-se pela ligação do colaborador com a organização e que lhe permite diminuir a probabilidade de abandonar. O compromisso organizacional tem na sua origem um balanço entre ganhos e perdas que o colaborador faz caso saísse da organização (Rego, Souto & Pina & Cunha, 2007). No contexto atual de instabilidade do mercado de trabalho o compromisso organizacional é uma dimensão de relevo sempre que se evocam relações laborais e a importância do trabalho para o trabalhador. Uma das consequências das alterações no emprego é o surgimento de novas formas de trabalho (Kovács, Casaca, Ferreira, & Sousa, 2006, cit in. Zenha, 2013). Alguns exemplos dessas formas são: flexibilidade no trabalho, trabalho a partir de casa, o trabalho a meio tempo, trabalho temporário e duplo emprego (Kovács, Casaca, Ferreira, & Sousa, 2006, cit in. Zenha, 2013). Estas novas formas de trabalho estão associadas, entre outras, a um processo de globalização do trabalho. Como refere Simões (1996, cit in Zenha, 2013) ao descobrir as circunstâncias da globalização é preciso fazer uma ligação com o desenvolvimento e o crescimento das novas

tecnologias de informação e comunicação. Estas tecnologias veem ao encontro de flexibilidade e da diversidade de horários de trabalho (Kovács et al., 2006, cit in. Zenha, 2013).

De facto as tecnologias de informação e comunicação têm feito com que haja algumas transformações nos contextos de trabalho, mais propriamente ao nível da descentralização do trabalho e da desagregação do trabalho (Kovács et al., 2006, cit in. Zenha 2013). Assim, encontramos alguns riscos consequentes desta situação tais como, a precariedade laboral, entre outros efeitos associados ao conceito de flexibilização do mercado de trabalho (Kovács et al., 2006, cit in. Zenha, 2013). Segundo vários autores a “aceleração é uma das principais particularidades que caracteriza a era moderna que hoje vivemos, podemos salientar a aceleração técnica, a aceleração da mudança da sociedade e a aceleração do ritmo de vida das pessoas” (Rosa, 2010; Scheuerman, 2009; Virilio, 2000, cit in. Zenha, 2013, p.19).

Tudo isto, se manifesta individualmente, ou seja, pode-se manifestar individualmente em cada um de nós, numa forma persistente de falta de tempo e de excesso de trabalho. Outra possível consequência é, tal como constatarem (Sonnentag & Fritz, 2007) a falta de distanciamento psicológico do trabalho. O distanciamento psicológico do trabalho implica não estar preocupado com temas relacionadas ao trabalho, tais como receber chamadas relacionadas com o trabalho no telefone em casa ou efetuar atividades relacionadas com o trabalho em casa (Sonnentag & Fritz, 2007).

Em suma, a rápida aceleração das últimas décadas é uma forma de estar na vida das pessoas, ou seja, as pessoas adotam essa aceleração como modo de vida, querem trabalhar a um ritmo mais rápido fazendo várias tarefas ao mesmo tempo (Sennett, 2001, cit in. Zenha, 2013). Com o aumento da competitividade e da informação e das mudanças nas organizações os colaboradores estão sujeitos a uma grande pressão e sobrecarga de tarefas (Boisard, Carton, Gollac & Valeyre, 2003, cit in. Ferreira, 2015). As exigências profissionais tendem assim a crescer. Segundo alguns autores, as exigências são definidas como “ os aspetos físicos, psicológicos, sociais e organizacionais do trabalho que requerem um sustentado esforço físico e/ou psicológico (cognitivo ou emocional) e constituem os principais preditores de mal-

estar e desgaste profissional” (Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2003 e 2007; Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001; Schaufeli & Bakker, 2004, cit in. Gaspar, 2014, p. 21). Por outro lado, os contextos de trabalho atuais também apelam a um maior grau de autonomia dos colaboradores. Gaspar (2014) define autonomia como a forma de que os colaboradores têm de se orientarem a si mesmos, ou de se orientarem por leis deles mesmos podendo ser chamada de liberdade e autodeterminação. Já para os autores Ferreira & Ferreira (2001) existem dois tipos de autonomia: emocional que é quando não é necessário colocar em prática a segurança ou afetos e a autonomia instrumental que diz respeito a forma de desenvolver atividades por nós próprios sem que ninguém nos impunha atividades e ser capaz de resolver os próprios problemas (Ferreira & Ferreira, 2001, cit in. Gaspar, 2014). Ainda Ryan e Deci (2004) e Van Horn et al., 2004, cit in Gaspar, 2014) definem autonomia como um modo de liberdade do colaborador para controlar o seu próprio trabalho. Segundo o autor Lopopolo (2002, cit in Gaspar, 2014), a autonomia no trabalho é bastante importante para os colaboradores exercerem o seu trabalho com sucesso, estão mais satisfeitos com o seu trabalho e estão menos sujeitos a stresse (Lopopolo, 2002, cit in. Gaspar, 2014).

1.3. Smartphones e vida pessoal: quando o trabalho vem para casa

A tecnologia foi implementada nas organizações para facilitar a vida profissional dos colaboradores.

Visto que, comunicar por meio de um dispositivo móvel, neste caso, *smartphone*, faz com que haja mais flexibilidade na vida pessoal e profissional dos colaboradores.

Estar em contacto constantemente com a sua rede de contactos e poder resolver a sua vida pessoal e profissional em qualquer lugar e a qualquer hora, é de facto uma mais valia para o colaborador.

Segundo Hill, Hakins, e Miller (1996, cit in. Harris, 2014), trabalhar fora da organização, como, por exemplo, em casa, utilizando várias tecnologias de comunicação é uma forma de potenciar recursos tecnológicos, disponibilizados pela organização ajudando os trabalhadores a equilibrar a vida profissional e familiar. Como referem, ainda os autores, o teletrabalho poderá vir a transformar-se numa “fábrica de produção no ciberespaço” (Hill, Hakins, e Miller, 1996, cit in. Harris, 2014, p. 4).

Contudo, o uso das tecnologias em casa ou noutros contextos também podem trazer efeitos negativos para os colaboradores, visto que pode causar um aumento das exigências sobre eles (Day, Paquet, Scott, & Hambley, 2012, cit in. Harris, 2014). Como afirmam Brough, O'Driscoll, e Kalliath, 2005 (cit in. Harris, 2014) ao utilizar as tecnologias de comunicação e informação o ambiente de trabalho do colaborador é mais competitivo, fazendo com que este dedique mais tempo ao seu trabalho. Quando estas implicam o uso de *smartphones*, os colaboradores acabam por dedicar mais do seu tempo pessoal ao trabalho, visto que, têm a tecnologia na sua posse que lhes possibilita trabalhar em qualquer lugar. Um estudo efetuado por Currie e Eveline (2011, cit in. Harris, 2014) sobre a análise do uso da tecnologia entre os profissionais académicos, evidenciou que o e-mail, era consultado de forma imediata através do *smartphone*. Isto quer dizer que não há razão para esperar e ir a um computador responder ou enviar e-mails, visto que o *smartphone* nos permite fazer isso de forma rápida e eficaz. Este estudo observou que a vida pessoal pode ser bastante influenciada devido ao uso das tecnologias, podendo mesmo causar situações de

stress (Currie e Eveline, 2011, cit in. Harris, 2014). Chesley, 2005 (cit in, Harris, 2014) efetuou um estudo sobre o modo como as tecnologias influenciavam a vida pessoal dos trabalhadores. Uma de conclusões foi que os computadores e a tecnologia de comunicação causaram um aumento da sobrecarga que acabou por causar uma diminuição na satisfação com a vida em família. Curiosamente, constatou que os telemóveis causaram mais este efeito do que o uso do computador. De facto, como os telemóveis são mais portáteis do que os computadores, as pessoas tendem a interagir com eles com mais frequência. Isso pode incluir, também, o uso de um *smartphone* durante o tempo pessoal para lidar com problemas relacionados com o trabalho. O estudo realizado por Waller e Ragsdell (2012, cit in. Harris, 2014) confirmou que todas as pessoas que fizeram parte do seu estudo usaram o email profissional fora do horário de trabalho. Os *smartphones* permitem-nos realizar quase todas as tarefas de uma forma mais rápida e eficiente de modo a não perder tempo no trabalho e fora dele. Como consequência desta forma mais flexível de trabalhar que esta tecnologia nos oferece, surgem efeitos negativos, como por exemplo, a cultura do “sempre disponível”, ou seja, o colaborador estar sempre disponível para trabalhar mesmo não estando no seu horário laboral (Currie & Eveline, 2011, cit in. Harris, 2014). Paquet, Scott, e Hambley (2012, cit in. Harris, 2014) afirmam que, ao ser utilizada de forma abusiva as tecnologias, acabam por fazer com que os colaboradores estejam sempre disponíveis para as suas organizações fora do horário laboral. Esta cultura, faz com que os colaboradores trabalhem mais horas, fazendo com que tenham menos tempo para dedicar a vida familiar (Brough, O’Driscoll, & Kalliath, 2005, cit in. Harris, 2014). Thurston (2012, cit in. Harris, 2014) refere que a tecnologia contribui para a semana de trabalho do colaborador se torne mais longa.

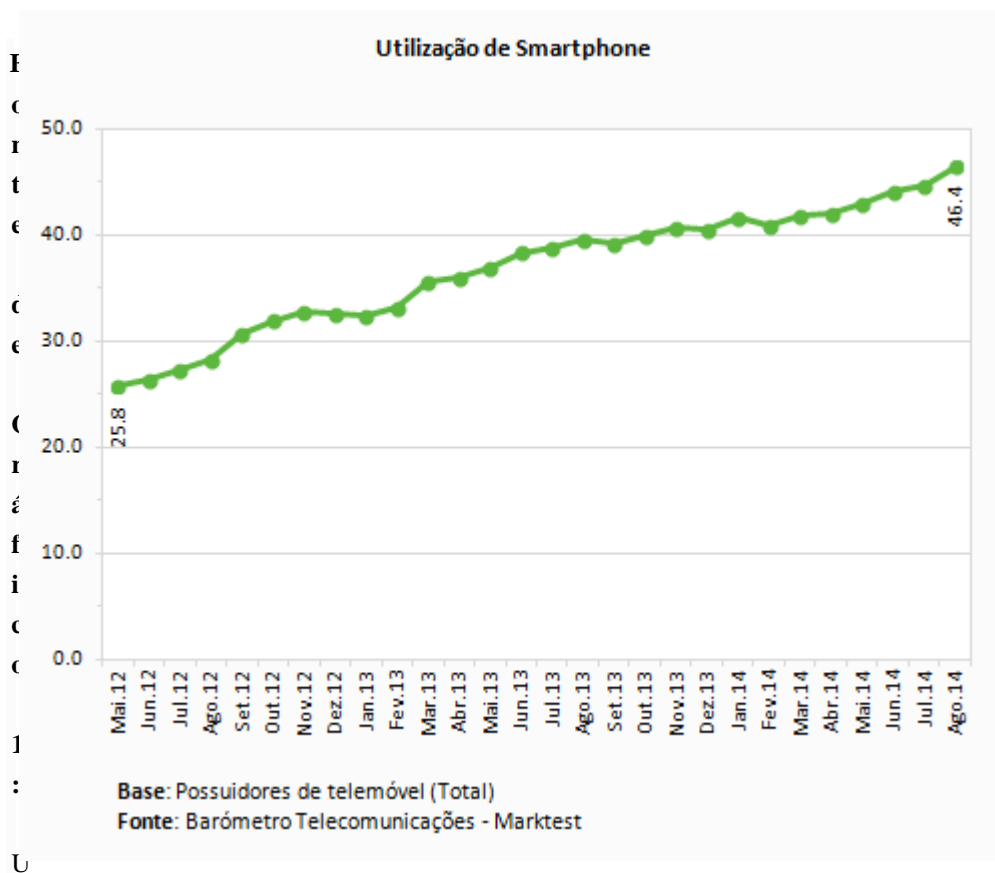
Em suma, os colaboradores ao utilizarem a tecnologia de forma excessiva vai fazer com que estejam sempre dependentes dos seus *smartphones*, o que vai levar a que trabalhem mais tempo, fazendo mais horas, o que leva a que tenham menos tempo para dedicar ao tempo pessoal e ao lazer. Sendo assim, vai levar a que ocorram efeitos negativos a nível do bem-estar do colaborador, visto que não se conseguem distanciar psicologicamente dos *smartphones*, tornando assim a semana mais comprida em alguns casos (Thurston, 2012), podendo causar exaustão emocional e conflito de papéis (Derks & Bakker., 2014; Piszczek et al., 2016).

CAPÍTULO 2. METODOLOGIA

2.1. Pertinência e objetivos do estudo

De acordo com o estudo Barómetro de Telecomunicações da *Marktest*, são mais de 4 milhões de portugueses que utilizam *smartphones*. Em Agosto de 2014, o Barómetro de Telecomunicações da *Marktest* contabilizou cerca de 4 134 mil indivíduos que costumam utilizar *smartphones*, o que leva a um valor de 46.4% detentores de *smarthones* residentes em Portugal. O uso de *smartphones* tem vindo a aumentar em 80%, relativamente ao observado em Maio de 2012 (ver Gráfico 1).

Gráfico 1: Número de utilizadores de telemóvel em Portugal



RL: <http://www.marktest.com/wap/a/n/id~1dba.aspx> (Acedido em 05 de fevereiro de 2016)

O *smartphone* tem uma introdução na população diferenciada de acordo com as variáveis, idade e classe social. Onde se destacam os jovens com idades compreendidas entre os 15 e os 24 anos, sendo que, as taxas de utilização ultrapassam o valor médio em quase 60%. Também os homens residentes nas regiões

da Grande Lisboa e do Grande Porto e os indivíduos das classes sociais mais elevadas apresentam valores mais elevados quanto à posse de *smarthphones*.

Considerando as elevadas taxas de uso de *smartphones* em Portugal, e considerando-se que o tema é relevante, visto que em Portugal, apesar de ser um país onde o uso das tecnologias está generalizado a análise do seu impacto no dia-a-dia dos trabalhadores ainda não foi explorado o objetivo é perceber como é que o uso das tecnologias de informação e comunicação com fins profissionais podem influenciar a vida dos trabalhadores nomeadamente através da criação de conflitos entre a vida profissional, pessoal e familiar. Este é um tema que já foi alvo de estudos noutros países mas que, para o contexto português se afigura como inovador assumindo assim um carácter exploratório. É um tema, também, de grande atualidade, tal como documentam as várias notícias relacionadas com a tecnologia e os seus efeitos nos trabalhadores e na população em geral.

Em suma, sendo Portugal um país onde o uso de telemóveis está generalizado e o uso dos mesmos para fins profissionais fora do tempo de trabalho pode também ter vindo a crescer. Assim, o objetivo deste estudo é perceber em que medida o uso destas tecnologias no tempo de “não-trabalho” tem um impacto nas relações trabalho-família. Através deste estudo exploratório, procura-se proporcionar um melhor conhecimento da perceção dos indivíduos acerca do modo como devem ou não, através das tecnologias responder a solicitações de trabalho e de como estas podem ter implicações para os domínios do trabalho e da família.

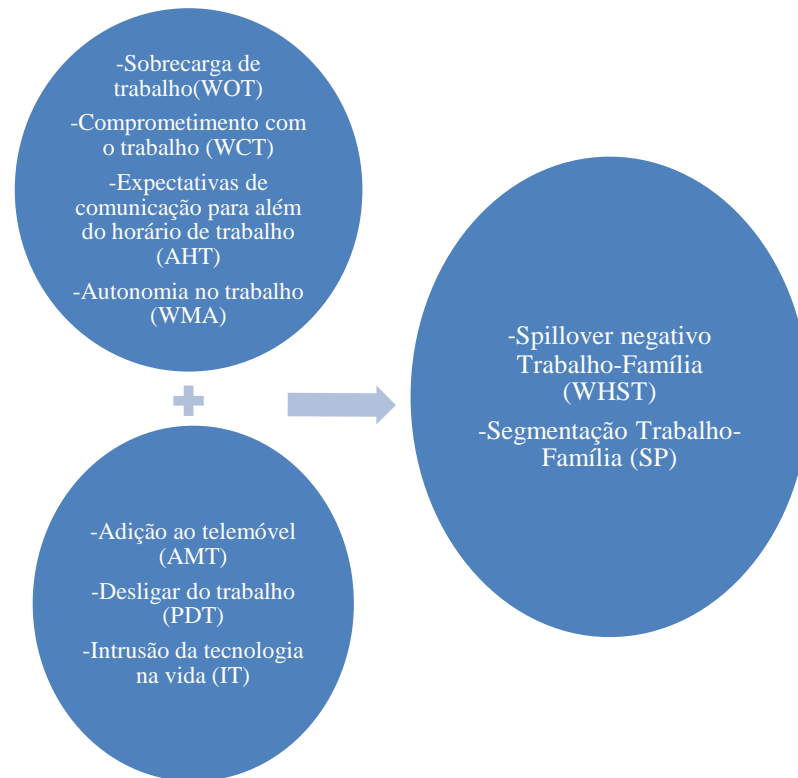


Figura 2: Modelo teórico de relação entre variáveis

As variáveis apresentadas acima na figura 2, contribuem para o *Spillover* Negativo Trabalho-Família e para a Segmentação Trabalho-Família.

2.2. Participantes

Os participantes deste estudo são mulheres e homens, atualmente empregados e que possuam um *smartphone* com acesso à internet.

Assim, a amostra, como se pode observar nas tabelas em baixo (1,2,3 e 4) é composta por um total de 166 inquiridos (106 do sexo feminino- 63,9%- e 60 do sexo masculino- 36,1%), com idades compreendidas entre os 18 e os 65 anos ($M=30,48$; $DP=9,21$), sendo na sua maioria solteiros (69,3%). No que diz respeito ao número de filhos, 73,5% afirma não ter filhos.

Tabela 1: Idade média dos participantes

Idade		
N	Válido	166
	Ausente	0
Média		30,482
Desvio Padrão		9,2157
Mínimo		18,0
Máximo		58,0

Tabela 2: Distribuição dos participantes de acordo com o sexo

		Sexo		
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem acumulativa
Válido	1,0	106	63,9	63,9
	2,0	60	36,1	100,0
	Total	166	100,0	100,0

Legenda: Feminino-1,0; Masculino-2,0

Tabela 3: Distribuição dos participantes de acordo com o estado civil

Estado civil					
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	1,0	36	21,7	21,7	21,7
	2,0	115	69,3	69,3	91,0
	3,0	15	9,0	9,0	100,0
	Total	166	100,0	100,0	

Legenda: Casado-1,0; Solteiro-2,0; Outro-3,0

Tabela 4: Distribuição dos participantes de acordo com o número de filhos

Tem filhos?				
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem
			válida	acumulativa
Válido	1,0	44	26,5	26,5
	2,0	122	73,5	100,0
	Total	166	100,0	

Legenda: Sim-1,0; Não-2,0

Tabela 5: Distribuição dos participantes de acordo com as habilitações académicas

Habilitações académicas					
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	2,0	11	6,6	6,6	6,6
	3,0	40	24,1	24,1	30,7
	4,0	19	11,4	11,4	42,2
	5,0	96	57,8	57,8	100,0
	Total	166	100,0	100,0	

Legenda: Ensino primário-1,0; Ensino básico-2,0; Ensino Secundário-3,0; Ensino profissional-4,0; Ensino superior-5,0

Quanto às habilitações literárias, 57,8% dos inquiridos afirmam ter um nível de ensino superior, 24,1% tem o ensino secundário, 11,4% o ensino profissional e 6.6% o ensino básico.

Tabela 6: Distribuição dos participantes de acordo com o tipo de trabalho

Trabalha por conta própria?					
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	1,0	26	15,7	15,7	15,7
	2,0	140	84,3	84,3	100,0
	Total	166	100,0	100,0	

Legenda: Sim-1,0; Não-2,0

No que concerne ao facto de trabalharem por conta própria, apenas 15,7% afirma trabalhar por conta própria, os restantes, 84,3%, afirma não trabalhar por conta própria.

Tabela 7: Distribuição dos participantes de acordo com o número de horas de trabalho por semana

Estatísticas

Em média, quantas horas trabalha por semana?

N	Válido	166
	Ausente	0
Média		38,599
Desvio Padrão		12,7004
Mínimo		6,0
Máximo		93,0

Referente à média de horas a que trabalham por semana, observa-se que, $M=38,599$; $DP=12,7004$.

Tabela 8: Distribuição dos participantes de acordo com o número de horas de trabalho por semana para além do horário de trabalho

Estatísticas

Em média, quantas horas trabalha por semana para além do seu horário de trabalho?

N	Válido	166
	Ausente	0
Média		11,825
Desvio Padrão		13,3911
Mínimo		,0
Máximo		70,0

Já no que se refere ao número de horas para além do seu horário de trabalho, observa-se que $M=11,825$; $DP=13,3911$.

Tabela 9: Distribuição dos participantes de acordo com os equipamentos que tem em casa

Quais dos seguintes equipamentos tem em casa?

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	1,0	1	,6	,6	,6
	2,0	11	6,6	6,6	7,2
	4,0	1	,6	,6	7,8
	5,0	45	27,1	27,1	34,9
	6,0	46	27,7	27,7	62,7
	7,0	42	25,3	25,3	88,0
	8,0	14	8,4	8,4	96,4
	9,0	2	1,2	1,2	97,6
	10,0	2	1,2	1,2	98,8
	11,0	1	,6	,6	99,4
	12,0	1	,6	,6	100,0
	Total	166	100,0	100,0	

Legenda: computador fixo-1,0; computador portátil-2,0; tablet-3,0; smartphone-4,0; todos-5,0; portátil, tablet e smartphone-6,0; portátil e smartphone-7,0; computador fixo, portátil e

smartphone-8,0; tablet e smartphone-9,0; computador fixo e portátil-10,0; portátil e tablet-11,0; computador fixo e smartphone-12,0

Quanto aos equipamentos que têm em casa, 27,7%, ou seja, a maioria diz ter *smartphone*, *tablet* e computador portátil, 27,1% diz ter todos os equipamentos, 25,3% diz ter apenas computador portátil e *smartphone*, 8,4% diz ter computador fixo, computador portátil e *smartphone*, 6,6% diz ter apenas computador portátil, 1,2% diz ter apenas *tablet* e *smartphone* e outros 1,2% diz ter apenas computador fixo e computador portátil apenas 6% diz ter computador fixo, outros 6% apenas *smartphone*, outros 6% apenas portátil e *tablet* e outros 6% computador fixo e *smartphone*. Em suma, 63,2% dos participantes possui *smartphones* e outro equipamento.

Tabela 10: Distribuição dos participantes de acordo com a disponibilidade para trabalhar para além do horário de trabalho

Está disponível para trabalhar para além do horário de trabalho?					
		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	1,0	27	16,3	16,3	16,3
	2,0	32	19,3	19,3	35,5
	3,0	9	5,4	5,4	41,0
	4,0	39	23,5	23,5	64,5
	5,0	18	10,8	10,8	75,3
	6,0	31	18,7	18,7	94,0
	7,0	10	6,0	6,0	100,0
	Total	166	100,0	100,0	

Legenda: sim, a noite-1,0; sim, aos fins-de-semana-2,0; sim, durante as férias-3,0; não, eu não estou disponível-4,0; todos-5,0; noite e fim-de-semana-6,0; fim-de-semana e férias-7,0

Já referente a se está disponível para trabalhar para além do seu horário de trabalho, 23,5%, ou seja, a maioria diz não estar disponível para trabalhar para além do seu horário de trabalho. 19,3%, diz estar disponível para trabalhar aos fins-de-semana, 18,7%, diz estar disponível para trabalhar aos fins-de-semana e a noite,

16,3% diz estar disponível para trabalhar a noite, 10,8% diz estar disponível para trabalhar sempre, 6,0% diz estar disponível apenas ao fim-de-semana e nas férias e por fim apenas 5,4% diz estar disponível para trabalhar durante as férias. Em suma, 53,9% dos participantes diz estar disponível para trabalhar para além do horário de trabalho.

Tabela 11: Distribuição dos participantes de acordo com a frequência utiliza o seu *smartphone* para as atividades relacionadas com o trabalho durante o seu tempo pessoal

Durante a semana com que frequência utiliza o seu *smartphone* para as atividades relacionadas com o trabalho durante o seu tempo pessoal?

		Frequência	Porcentagem	Porcentagem válida	Porcentagem acumulativa
Válido	1,0	18	10,8	10,8	10,8
	2,0	27	16,3	16,3	27,1
	3,0	47	28,3	28,3	55,4
	4,0	49	29,5	29,5	84,9
	5,0	25	15,1	15,1	100,0
	Total	166	100,0	100,0	

Legenda: nunca-1,0; raramente-2,0; às vezes-3,0; frequentemente-4,0; quase sempre-5,0

Em relação há frequência com que utiliza o *smartphone* durante a semana para as atividades relacionadas com o trabalho durante o tempo pessoal, 29,5%, a maioria diz usar o *smartphone* com frequência, 28,3% diz usar às vezes, 16,3% diz usar raramente, 15,1% diz usar quase sempre, e por fim 10,8 a minoria, diz nunca usar o *smartphone*.

2.3. Instrumentos

Nos próximos pontos, apresentam-se as características e, quando for o caso, as qualidades psicométricas de cada um dos instrumentos utilizados.

Questionário sócio-demográfico:

Diversas informações demográficas foram recolhidas através do questionário demográfico de modo a caraterizar a amostra. Para se conhecer o perfil dos sujeitos foi perguntada a idade, o sexo, estado civil e se têm filhos. Para avaliar o nível educacional de cada sujeito, foi colocada a questão de quais as habilitações académicas que têm.

Já para avaliar o contexto de trabalho de cada sujeito foram colocadas questões como: Trabalha por conta própria?; Quais dos seguintes equipamentos tem em casa? Computador fixo; Computador portátil; *Tablet* ou *smartphone*; Em média, quantas horas trabalha por semana?; Em média, quantas horas trabalha por semana para além do seu horário de trabalho?; Está disponível para trabalhar para além do horário de trabalho?; Durante a semana com que frequência utiliza o seu *smartphone* para as atividades relacionadas com o trabalho durante o seu tempo pessoal?

2.4. Escalas

Escala de adição ao e-mail no *smartphone*

Para este estudo adaptou-se a escala usada Turel, Serenko, & Bontis (2011), constituída por 9 itens com um coeficiente alfa de *Cronbach* de ($\alpha = .80$).

Escala de Sobrecarga de trabalho

Para este estudo adaptou-se a escala usada Turel, Serenko, & Bontis (2011), constituída por 4 itens com um coeficiente alfa de *Cronbach* de ($\alpha = .84$).

Escala de Compromisso organizacional

Para este estudo adaptou-se a escala usada Turel, Serenko, & Bontis (2011), constituída por 4 itens com um coeficiente alfa de *Cronbach* de ($\alpha = .83$).

Escala de *Spillover* negativo trabalho-família

Para este estudo adaptou-se a escala usada Netemeyer, Boles, & McMurrian (1996) constituída por 3 itens com um coeficiente alfa de *Cronbach* de ($\alpha = .83$).

Escala de Preferência de segmentação

Para este estudo adaptou-se a escala usada Kreiner (2006) constituída por 4 itens com um coeficiente alfa de *Cronbach* de ($\alpha = .85$).

Escala de distanciamento psicológico do trabalho

Para este estudo adaptou-se a escala usada Sonnentag e Fritz (2007) constituída por 4 itens com um coeficiente alfa de *Cronbach* de ($\alpha = .88$).

Escala de Intrusão do *smartphone* na vida pessoal

Para este estudo adaptou-se a escala usada Harris (2014) constituída por 14 itens com um coeficiente alfa de *Cronbach* de ($\alpha = .76$).

Escala de Autonomia no trabalho

Para este estudo adaptou-se a escala usada Piszczek (2014) constituída por 4 itens com um coeficiente alfa de *Cronbach* de ($\alpha = .82$).

Escala de Expetativas de comunicação fora de horário de trabalho

Para este estudo adaptou-se a escala usada Piszczek (2014) constituída por 7 itens com um coeficiente alfa de *Cronbach* de ($\alpha = .95$).

Em todas as escalas foi usada, para resposta, uma escala de *Likert*, com 4 pontos: concordo totalmente, concordo, discordo e discordo totalmente. As mesmas foram traduzidas do inglês e a sua utilização neste estudo tem um carácter exploratório.

2.5. Procedimentos

2.5.1. Recolha de dados e Tratamentos de dados

O método de recolha de dados escolhido foi um questionário *on-line*: Tecnologias de informação e comunicação e relação entre a vida profissional e pessoal, com recurso à plataforma *Google Forms*, e difundido por *email* e através das redes sociais, tais como *Facebook*. Após a recolha dos questionários, procedeu-se à sua inserção numa base de dados construída para o efeito. O tratamento estatístico dos dados foi efetuado no programa SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versões 22, com recurso a estatística descritiva e inferencial.

A participação no estudo esteve condicionada ao preenchimento de dois critérios, em simultâneo: exercer uma atividade profissional a tempo inteiro e ter um *smartphone* com acesso à internet.

CAPÍTULO 3. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

3.1. Resultados

Neste capítulo procede-se à apresentação e discussão dos resultados do estudo empírico efetuado. Assim, primeiramente apresentam-se a análise correlacional de todas as variáveis implicadas no estudo. De seguida, efetuou-se a testagem para a amostra global dos antecedentes do *spillover* trabalho-família, e da segmentação trabalho-família (Figura 2).

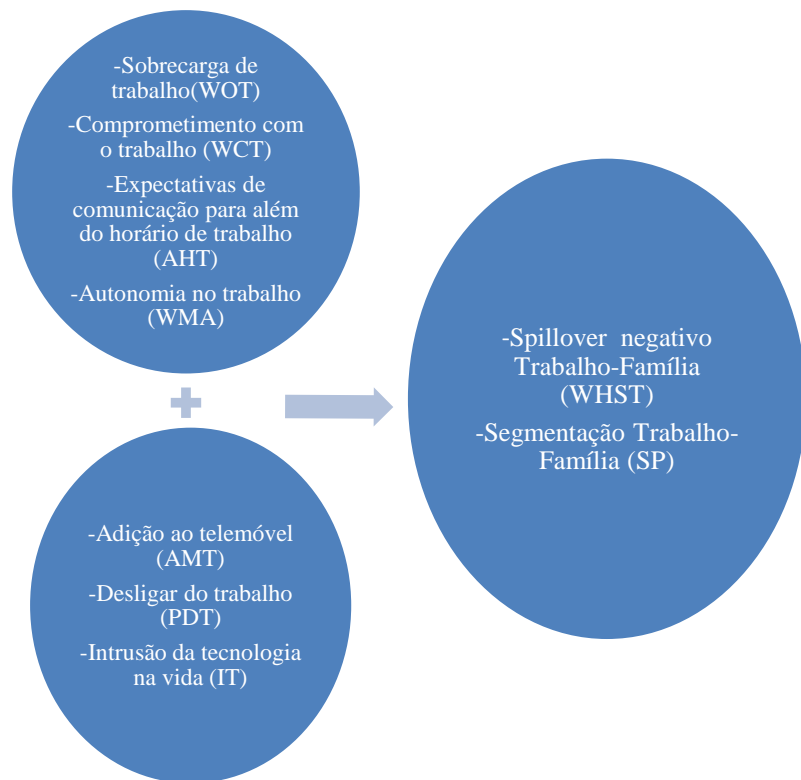


Figura 2: Modelo teórico de relação entre variáveis

Posteriormente procura-se analisar quais as dimensões que contribuem para a intrusão da tecnologia na vida pessoal (Figura 3).

No final, procede-se à discussão dos resultados à luz do enquadramento teórico efetuado.

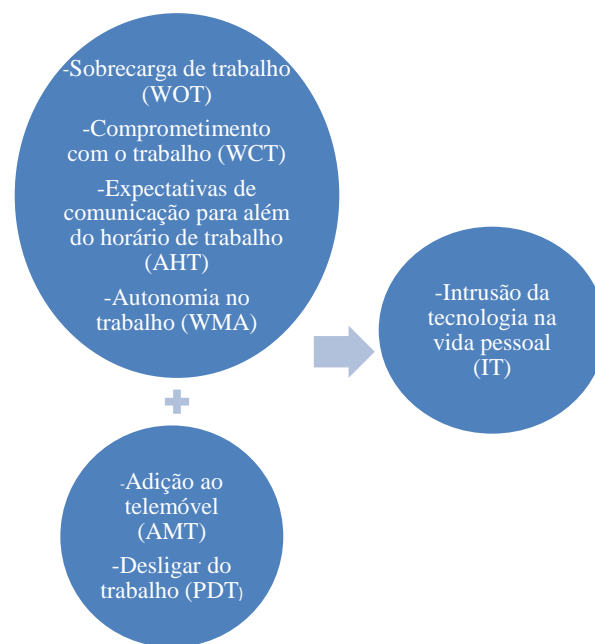


Figura 3: Modelo teórico de relação entre variáveis

3.2. Associações entre variáveis

A recolha de informação através do questionário de investigação foi realizado em apenas um momento, pelo que as variáveis deste projeto – dependentes e independentes ¹-foram recolhidas simultaneamente. Deste modo é possível analisar a relação entre elas, através de análise correlacional. Para as características das variáveis em estudo recorreu-se ao coeficiente de correlação R de *Pearson* para ser possível quantificar a relação entre as variáveis (confrontar quadro da tabela das correlações, em anexo 1).

Pode verificar-se que existe entre Adição ao telemóvel e Sobrecarga de trabalho ($r=.273$, $p<0,001$), entre Sobrecarga de trabalho e Adição ao telemóvel ($r=.273$, $p<0,001$), entre *Spillover* negativo trabalho-família e Adição ao telemóvel ($r=.225$, $p<0,001$), entre o *Spillover* negativo trabalho-família e o Sobrecarga de trabalho ($r=.491$, $p<0,001$), entre Desligar do telemóvel e Sobrecarga de trabalho ($r=.232$, $p<0,001$), entre Desligar do telemóvel e *Spillover* negativo trabalho-família ($r=.330$, $p<0,001$), entre Autonomia no trabalho e Comprometimento com o trabalho ($r=.505$, $p<0,001$), entre Autonomia no trabalho e *Spillover* negativo trabalho-família ($r=.253$, $p<0,001$), entre Intrusão da tecnologia na vida e Adição ao telemóvel ($r=.402$, $p<0,001$), entre Intrusão da tecnologia na vida e Sobrecarga de trabalho ($r=.361$, $p<0,001$), entre Intrusão da tecnologia na vida e *Spillover* negativo trabalho-família ($r=.288$, $p<0,001$), entre Adição ao telemóvel e *Spillover* negativo trabalho-família ($r=.436$, $p<0,001$).

¹ AMT-Adição ao telemóvel, WOT- Sobrecarga de trabalho, WHST- *Spillover* negativo Trabalho-Família, PDT- Desligar do telemóvel, WMA- Autonomia no trabalho, WCT- Comprometimento com o trabalho, IT-Intrusão da tecnologia na vida, AHT- Expectativas de comunicação para além do horário de trabalho, SPT- Segmentação Trabalho-Família

Na tabela 12 apresentam-se as médias e o desvio-padrão de todas as variáveis em estudo.

Tabela 12: Média e desvio-padrão das variáveis

		Estatísticas								
		AMT	WOT	WCT	WHST	SPT	PDT	WMA	IT	AHT
N	Válido	166	166	166	166	166	166	166	166	166
	Ausente	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Média		1,7363	2,4413	2,7575	2,5783	3,1867	2,4292	2,7932	2,3787	2,3520
Desvio Padrão		,49561	,67415	,56436	,73045	,56921	,66335	,65087	,40402	,76788
Mínimo		1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Máximo		3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,14	3,86

3.3. Análise das regressões múltiplas

Para analisar a natureza da associação entre as variáveis estudadas e para inferir sobre os valores das relações das variáveis independentes na variável dependente, procedeu-se à análise das regressões lineares simples, que estão representadas na Tabela 13.

Segundo essa mesma tabela, podemos verificar que as variáveis Sobrecarga de trabalho, Adição ao telemóvel e Expectativas de comunicação para além do horário de trabalho são significativas para explicar a variável *spillover* trabalho-família ($F=8,816$; $p<.05$). Este modelo explica 4,23% das variações da variável dependente *spillover* trabalho-família (Adj. R-Sq.=,423).

Tabela 13: Tabelas de regressão

ANOVA ^a						
Modelo		Soma dos Quadrados	Df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	5,269	1	5,269	9,123	,005 ^b
	Resíduo	17,903	31	,578		
	Total	23,172	32			
2	Regressão	8,402	2	4,201	8,533	,001 ^c
	Resíduo	14,770	30	,492		
	Total	23,172	32			
3	Regressão	11,052	3	3,684	8,816	,000 ^d
	Resíduo	12,119	29	,418		
	Total	23,172	32			

a. Variável Dependente: WHST

b. Preditores: (Constante), WOT

c. Preditores: (Constante), WOT, AMT

d. Preditores: (Constante), WOT, AMT, AHT

Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	T	Sig.
		B	Erro Padrão	Beta		
1	(Constante)	,689	,590		1,168	,252
	WOT	,676	,224	,477	3,020	,005
2	(Constante)	-,362	,685		-,528	,601
	WOT	,660	,207	,466	3,193	,003
	AMT	,621	,246	,368	2,523	,017
3	(Constante)	-,938	,672		-1,397	,173
	WOT	,551	,195	,388	2,819	,009
	AMT	,621	,227	,368	2,739	,010
	AHT	,378	,150	,347	2,518	,018

a. Variável Dependente: WHST

Para analisar a natureza da associação entre as variáveis estudadas e para inferir sobre os valores das relações das variáveis independentes na variável dependente segmentação trabalho-família, procedeu-se à análise de regressão linear simples múltiplas, representada na Tabela 14. Segundo essa mesma tabela, podemos verificar que apenas a variável Intrusão na tecnologia na vida e Adição ao telemóvel são significativa para explicar a segmentação trabalho-família ($F=4,837$; $p<.05$). Este modelo explica 1,45% das variações da variável dependente segmentação (Adj. R-Sq.=,145)

Tabela 14: Tabelas de regressão

ANOVA ^a						
Modelo		Soma dos Quadrados	df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1	Regressão	1,823	1	1,823	4,839	,035 ^b
	Resíduo	11,680	31	,377		
	Total	13,504	32			
2	Regressão	3,293	2	1,646	4,837	,015 ^c
	Resíduo	10,211	30	,340		
	Total	13,504	32			

a. Variável Dependente: SPT

b. Preditores: (Constante), IT

c. Preditores: (Constante), IT, AMT

Coeficientes ^a						
		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
		B	Erro Padrão	Beta		
1	(Constante)	4,916	,813		6,050	,000
	IT	-,736	,334	-,367	-2,200	,035
2	(Constante)	5,497	,821		6,692	,000
	IT	-,665	,320	-,332	-2,080	,046
	AMT	-,427	,206	-,332	-2,078	,046

a. Variável Dependente: SPT

Para analisar a natureza da associação entre as variáveis estudadas e para inferir sobre os valores das relações das variáveis independentes na variável dependente intrusão da tecnologia na vida pessoal, procedeu-se à análise de regressão linear simples múltiplas, representada na Tabela 15. Segundo essa mesma tabela, podemos verificar que apenas a variável Desligar do telemóvel é significativa para explicar a intrusão trabalho-família ($F=5,444$; $p<.05$). Este modelo explica 1,22% das variações da variável dependente intrusão da tecnologia na vida (Adj. R-Sq.=,122).

Tabela 15: Tabelas de regressão

ANOVA ^a					
Modelo	Soma dos Quadrados	Df	Quadrado Médio	Z	Sig.
1 Regressão	,503	1	,503	5,444	,026 ^b
Resíduo	2,867	31	,092		
Total	3,370	32			

a. Variável Dependente: IT

b. Preditores: (Constante), PDT

Coeficientes ^a					
Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.
	B	Erro Padrão	Beta		
1 (Constante)	2,824	,186		15,219	,000
PDT	-,164	,070	-,386	-2,333	,026

a. Variável Dependente: IT

CAPÍTULO 4. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS E REFLEXÕES FINAIS

4.1. Discussão dos resultados

Neste ponto, procuram-se discutir os resultados obtidos integrando os mesmos com a revisão bibliográfica efetuada.

O objetivo deste estudo foi perceber em que medida a utilização das tecnologias de informação através do *smarthphone* para dar resposta a solicitações profissionais fora do horário laboral se relacionam com a articulação trabalho-família.

Como referem Rothbard, (2001, cit in, Belo, 2014, p.3) “O domínio trabalho e o não-trabalho são partes importantes da vida de um trabalhador. Um domínio pode beneficiar o outro, mas os dois domínios podem também interferir um com o outro” Deste modo, como referem Binnewies, Sonnentag & Mojza (2009, cit in, Belo, 2014, p.3) “As experiências e os comportamentos no trabalho afetam as experiências e comportamentos no domínio de não-trabalho e vice-versa”.

Neste estudo verificou-se que uma parte importante dos inquiridos (29,5%) utiliza o *smartphone* com frequência durante a semana para as suas atividades relacionadas com o trabalho durante o tempo pessoal. Estes mesmos inquiridos referem, também, que trabalham em média 11,83 horas para além do horário de trabalho. Os resultados do estudo indicaram que a sobrecarga de trabalho, faz com que o colaborador esteja sempre disponível e que a empresa espere dele respostas para além do horário de trabalho e a adição ao telemóvel contribuem para o *spillover* trabalho-família.

Já no que diz respeito à preferência pela segmentação a adição ao telemóvel e a intrusão da tecnologia na vida pessoal são as variáveis que contribuem para a preferência pela segmentação.

Por último não desligar psicologicamente do trabalho contribui para a intrusão da tecnologia na vida pessoal.

O presente estudo evidenciou que nem a falta de autonomia no trabalho, nem o compromisso com o mesmo, influenciam as relações trabalho-família (*spillover* ou segmentação) nem a intrusão da tecnologia na vida pessoal. Considerando que, de acordo com a revisão da literatura estes aspetos inerentes ao contexto de trabalho são pertinentes na sua análise, estudos futuros devem explorar de forma mais detalhada a

importância destas dimensões no estudo da gestão entre a vida profissional e a vida pessoal.

Este estudo evidencia, contudo, que a sobrecarga de trabalho e o facto de se criar uma cultura organizacional que apela a respostas para além do horário de trabalho contribuem para que os trabalhadores sintam *spillover* trabalho-família. Muito importante também foi verificar que a importância das dimensões individuais, como a adição ao telemóvel e percepção que o telemóvel invade a vida pessoal, como aspetos relevantes tanto para o *spillover* trabalho-família como para a preferência pela segmentação.

Nos dias que correm, os colaboradores deslocam-se geograficamente, mas o trabalho vem sempre com eles, o que faz com que o mesmo se prolongue, visto que usam compulsivamente o *smartphone* para fins de trabalho fora do horário de expediente.

Obviamente que o *smartphone* veio facilitar a vida do colaborador, tanto a nível pessoal como do trabalho, ou seja, na vida pessoal pode receber sms, e-mail, chamada a qualquer hora da família, já na vida profissional, faz com que o colaborador obtivesse um aumento de produtividade bem como uma obtenção mais rápida de informação e conexão com a sua organização.

Sendo que, com o uso excessivo do mesmo, vai provocar o efeito contrário na vida dos colaboradores, vai fazer com que surjam problemas trabalho-família, visto que despendem muito do seu tempo pessoal com o trabalho.

Sendo assim, vão passar a ser “tecnologicamente acessíveis, a qualquer hora, dia e local, os profissionais passam a se sentir compelidos a responder às demandas de trabalho em tempo real, mesmo que isto signifique trabalhar em horários e locais pouco convencionais” (Brollo, Cavazotte & Lemos, 2014, p.27).

Com o aumento da carga de trabalho e do aumento do tempo dedicado ao mesmo, como foi referido anteriormente, pode causar efeitos negativos na vida pessoal do colaborador, nas suas relações familiares, na sua privacidade, e acima de tudo na sua saúde.

A tecnologia era vista como futurista, como um meio de atenuar a carga de trabalho, mas gerou o efeito contrário na vida dos colaboradores, visto que faz com que os mesmos, por vezes não tenham de estar fisicamente no seu trabalho, mas

obrigados a estarem sempre disponíveis a qualquer hora e local do dia para trabalharem, tirando assim, a liberdade dos mesmos e fazendo com que nunca se desliguem do trabalho (intrusão da tecnologia no trabalho).

Visto que, com os *smartphones* os colaboradores têm mais facilidade em receber e enviar informação a organização, faz com que sejam obrigados a ter uma capacidade de resposta em tempo real e de forma imediata, fazendo com que a qualidade de vida do mesmo diminua.

Neste âmbito as organizações podem contribuir para que seus trabalhadores tenham uma relação mais equilibrada no uso de *smartphones*. Podem por exemplo, fomentar a formação para que os trabalhadores aprendam a lidar com as tecnologias de modo a evitar os comportamentos aditivos e para reduzir o *spillover* negativo trabalho-família o que poderá ter implicações na redução do nível de stress associado ao trabalho.

Outra medida que as organizações poderiam implementar, embora esta dependa da dimensão e do sector da atividade da organização seria implantar uma rede de telemóveis apenas para a empresa, sendo que, quando os colaboradores fossem para casa o mesmo ficaria no trabalho desligado. Podem, também, desenvolver políticas que indiquem que as organizações ficariam impossibilitadas de comunicar com os trabalhadores sobre assuntos relacionados com o trabalho fora do horário laboral, com excepção de situações de urgência. Outra possibilidade seria dar a conhecer aos seus colaboradores, através de palestras ou outras formações, os efeitos negativos que o uso constante de *smartphones* pode causar na vida familiar contribuindo para que haja uma maior consciência deste problema, não só junto dos colaboradores mas também junto das suas famílias, dando assim a conhecer os efeitos negativos do excesso do uso de *smartphone* na vida pessoal, sensibilizando-os, assim, também a família para intervir quando o individuo estiver a usar em demasia o *smartphone*.

Na verdade, os resultados indicaram que quem está sempre a pensar no trabalho também sente mais invasão da tecnologia na vida pessoal, ou seja, se o colaborador está sempre atender chamadas a ver e enviar e-mails, fora do horário laboral isso quer dizer que o colaborador está sempre disponível, visto que a organização espera demasiado do colaborador o que faça com que se sintam

sobrecarregado e faça com que o mesmo se sinta stressado. Posto isto, o colaborador vai-se sentir pressionado e vai ter menos tempo para o tempo pessoal o que pode acarretar spillover trabalho-família. Neste caso também a formação ou programas de sensibilização para o uso adequado do *smartphone*, tal como no ponto anterior, pode ajudar os trabalhadores.

4.2. Reflexões finais

Este estudo permitiu analisar, de forma exploratória, as relações entre o uso de *smartphones* para efeitos profissionais fora do horário de trabalho e as relações trabalho-família.

Para melhor interpretação dos resultados deste estudo, é importante considerar algumas limitações metodológicas a este, associadas. Este estudo foi realizado com recurso a um questionário *on-line*, distribuído através de uma rede de contactos pessoais via redes sociais o que implica que a amostra de conveniência tenha características específicas, em termos etários, de género, de atividade profissional exercida, entre outras. Assim, será importante existirem mais estudos relacionadas com esta temática, que tenham também em consideração as particularidades dos contextos de trabalho (por exemplo, tipo de trabalho exercido, grandes ou médias empresas, setor público ou privado), considerando-se, ainda, características da cultura e clima organizacionais. Convém salientar que apesar de não ter sido avaliado em nenhuma escala, sugere-se que estudos futuros nesta área tenham em conta estas variáveis para melhor se perceber quais as determinantes organizacionais que atuam a favor do uso do *smartphone* para efeitos profissionais para além do horário de trabalho. O recurso a entrevistas também poderá ser importante para perceber, com maior detalhe as condições que os indivíduos usam o *smartphone* com objetivos profissionais, fora do horário de trabalho analisando-se, também as implicações desta realidade na vida pessoal e familiar.

Ainda, neste estudo, tivemos em conta a dimensão individual do trabalhador. Contudo, os recursos externos, nomeadamente, a situação familiar, têm um papel muito importante pois muitas vezes são os responsáveis pelas condições e ambiente facilitador ou inibidor do uso do *smartphone* para efeitos profissionais, em casa. Se as tecnologias de comunicação e informação permitem a realização das tarefas profissionais de maneira mais rápida, esta flexibilidade que a tecnologia tem permitido, está a fazer com que os indivíduos estejam disponíveis para trabalhar de forma mais alargada, em termos de horários e de tempos de trabalho o que poderá trazer consequências negativas para os mesmos e para as suas famílias. Assim, sabendo que as relações entre a esfera profissional e familiar para além de bi-

direcionais são também recíprocas, será importante dar continuidade ao presente estudo, analisando outras variáveis relativas às dimensões da vida familiar do trabalhador. Este estudo constitui-se, assim, como um primeiro passo para obter uma compreensão dos efeitos do uso de *smartphones* para efeitos profissionais nas relações entre a vida profissional e familiar.

BIBLIOGRAFIA

Bibliografia

Andrade, C. (2010). “Juggling act”: questões relativas às relações trabalho-família no contexto atual. *Revista Exedra*, 3, 117-130.

Andrade, C. (2013). Conciliação de papéis profissionais e familiares no contexto atual: mudanças e expectativas. *Actas do 1º Congresso Internacional de Psicologia, Educação e Cultura*. Desafios sociais e Educação: culturas e práticas, 526-538.

Andrade, C. (2015). Trabalho e Vida Pessoal: Exigências, recursos formas de conciliação. *Revista Dedicata: Revista de Educação e Humanidades*, 8, 117-130.

Belo, V. (2014). *Nunca mais é sexta-feira: O impacto do Processo de recuperação de recursos Durante o fim-de-semana no engagement*. Porto: Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto.
Dissertação de Mestrado.

Brollo, M.S., Cavazotte, F.S.C.N., & Lemos, A.H.C. (2014). Trabalhando melhor ou trabalhando mais? Um estudo sobre usuários de smartphones corporativos. *Revista O&S, Salvador*, 21, (68), 13-32.

Derks, D., & Bakker, A. B. (2014). Smartphone use, work-home interference, and burnout: A diary study on the role of recovery. *Applied Psychology: An International Review*, 63, 411-440.

Ferreira, A. (2015). *Saúde no Trabalho: Uma Avaliação de Riscos Psicossociais numa empresa do ramo industrial*. Dissertação apresentada à Universidade Fernando Pessoa como parte dos requisitos para obtenção do grau de Mestre em Psicologia, ramo de Psicologia do Trabalho e das Organizações.

Disponível em: <http://bdigital.ufp.pt/bitstream/10284/4678/1/19879%20-%20Tese.pdf> (Acedido em 22 de Julho de 2016).

Gaspar, J. (2014). Trabalho de Projeto - *Autonomia e exigências da tarefa dos Fisioterapeutas nas condições músculo esqueléticas: relação com bem-estar e satisfação*. Projeto elaborado com vista à obtenção do Grau de Mestre em Fisioterapia, no Ramo de Especialidade em Músculo Esquelética na Escola Superior de Saúde do Alcoitão.

Disponível em:

<https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/8130/1/Tese%20final%20%202014-10-17.pdf> (Acedido em 22 de Julho de 2016).

Grupo Marktest. (2014). *Comportamento face às Telecoms*. Disponível em: <http://www.marktest.com/wap/a/n/id~1dba.aspx> (Acedido em 05 de Fevereiro de 2016).

Harris, T. R. (2014). *The Impact of smartphones on work-life balance*. Middle Tennessee State University. Dissertação de Mestrado.

Kreiner, G. E. (2006). Consequences of work-home segmentation or integration: A person environment fit perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 485–507.

Netemeyer, R., Boles, J., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.

Piszczeck, M. M., & Berg, P. (2014). *Expanding the boundaries of boundary theory: Regulative institutions and work-family role management*. Human Relations. doi:10.1177/0018726714524241

Piszczeck, M., Pichler, S., Turel, O., & Greenhaus, J. (2016). The information and communication technology user role: Implications for the work role and inter-role spillover. *Frontiers in Psychology*, 7, 1-15.

Rego, M., Pina, M., & Cunha, Souto S. (2007). Workplace spirituality, commitment, and self-reported individual performance: An empirical study. *Management Research: Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, 5 (3),163-183.

Silva, M. (2007). *Vida Profissional e Familiar: Padrões de Conflito e Facilitação na Gestão de Múltiplos Papéis*. Porto: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação. Dissertação de Mestrado.

Sonnentag e Fritz, (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 204-221.

Sonnentag, Sabine; Fritz, (2007). Charlotte The Recovery Experience Questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol 12(3, 204-221.

Thuston, R. (2012). The Tecnology threat to work/ life balance. *GP solo*, 2985), 36-40.

Turel, O., Serenko. A., & Bontis, N. (2011). *Family and work-related consequences of addiction to organizational pervasive technologies*. *Information and Management*, 48, 88-95.

Zenha, F. (2013). *Conciliação trabalho família: Um estudo qualitativo com trabalhadores especializados na área da consultoria fiscal*. Dissertação de Mestrado em Psicologia do trabalho e das Organizações, Universidade Católica Portuguesa.

ANEXOS

Anexos 1: Tabela correlações

		Correlações									
		AMT	TFCT	WOT	WCT	WHST	SPT	PDT	WMA	IT	AHT
AMT	Correlação de Pearson	1	,434**	,273**	,063	,225**	-,123	-,099	-,039	,402**	,006
	Sig. (2 extremidades)		,000	,000	,419	,004	,115	,204	,621	,000	,972
	N	166	166	166	166	166	166	166	166	166	33
TFCT	Correlação de Pearson	,434**	1	,173*	,169*	,035	,009	,092	,066	,180*	-,208
	Sig. (2 extremidades)	,000		,026	,029	,656	,908	,240	,400	,020	,247
	N	166	166	166	166	166	166	166	166	166	33
WOT	Correlação de Pearson	,273**	,173*	1	-,143	,491**	,171*	-,232**	-,090	,361**	,222
	Sig. (2 extremidades)	,000	,026		,066	,000	,028	,003	,249	,000	,213
	N	166	166	166	166	166	166	166	166	166	33
WCT	Correlação de Pearson	,063	,169*	-,143	1	-,094	,062	,114	,505**	,146	,288
	Sig. (2 extremidades)	,419	,029	,066		,229	,430	,145	,000	,061	,104
	N	166	166	166	166	166	166	166	166	166	33
WHST	Correlação de Pearson	,225**	,035	,491**	-,094	1	,210**	-,330**	-,253**	,288**	,436*
	Sig. (2 extremidades)	,004	,656	,000	,229		,007	,000	,001	,000	,011
	N	166	166	166	166	166	166	166	166	166	33
SPT	Correlação de Pearson	-,123	,009	,171*	,062	,210**	1	,172*	-,072	-,036	-,236
	Sig. (2 extremidades)	,115	,908	,028	,430	,007		,027	,354	,642	,186
	N	166	166	166	166	166	166	166	166	166	33
PDT	Correlação de Pearson	-,099	,092	-,232**	,114	-,330**	,172*	1	,095	-,130	-,218
	Sig. (2 extremidades)	,204	,240	,003	,145	,000	,027		,226	,094	,224
	N	166	166	166	166	166	166	166	166	166	33

WMA	Correlação de Pearson	-,039	,066	-,090	,505**	-,253**	-,072	,095	1	,100	-,027
	Sig. (2 extremidades)	,621	,400	,249	,000	,001	,354	,226		,200	,880
	N	166	166	166	166	166	166	166	166	166	33
IT	Correlação de Pearson	,402**	,180*	,361**	,146	,288**	-,036	-,130	,100	1	,325
	Sig. (2 extremidades)	,000	,020	,000	,061	,000	,642	,094	,200		,065
	N	166	166	166	166	166	166	166	166	166	33
AHT	Correlação de Pearson	,006	-,208	,222	,288	,436*	-,236	-,218	-,027	,325	1
	Sig. (2 extremidades)	,972	,247	,213	,104	,011	,186	,224	,880	,065	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

* . A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

Anexo 2: Questionário

20/05/2016

Tecnologias de informação e comunicação e relação entre a vida profissional e pessoal

Tecnologias de informação e comunicação e relação entre a vida profissional e pessoal

O estudo e os seus objetivos: Esta investigação pretende perceber as relações entre o uso das novas tecnologias de informação e comunicação e a vida profissional, familiar e pessoal. Integra-se num projeto de Mestrado e Comunicação da Escola Superior de Educação de Coimbra.

Participantes: O estudo dirige-se a mulheres e homens com idades entre os 18 e os 65 anos, atualmente empregados e que possuam um smartphone com acesso à internet.

Modo de participação: A participação é voluntária e anónima. Os dados são tratados de forma coletiva. Os dados recolhidos destinam-se apenas a fins de investigação.

Para qualquer esclarecimento por favor contactar rodrigues_anaf@hotmail.com (Ana Rodrigues)

***Obrigatório**



1. Idade *

.....

2. Sexo *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Feminino
☐ Masculino

3. Estado civil *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Casado
☐ Solteiro
☐ Outro

20/05/2015

Tecnologias de informação e comunicação e relação entre a vida profissional e pessoal

4. Tem filhos? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não

5. Habilitações académicas *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Ensino Primário
☐ Ensino Básico
☐ Ensino Secundário
☐ Ensino Profissional
☐ Ensino Superior

6. Trabalha por conta própria? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Sim
☐ Não

7. Quais dos seguintes equipamentos tem em casa?

Marcar tudo o que for aplicável.

- ☐ Computador fixo
☐ Computador portátil
☐ Tablet
☐ Smartphone

8. Em média, quantas horas trabalha por semana? *

.....

9. Em média, quantas horas trabalha por semana para além do seu horário de trabalho? *

.....

10. Está disponível para trabalhar para além do horário de trabalho? *

Marcar tudo o que for aplicável.

- ☐ Sim, a noite
☐ Sim, aos fins-de-semana
☐ Sim, durante as férias
☐ Não, eu não estou disponível para trabalhar fora das horas de trabalho regulares

20/05/2016

Tecnologias de Informação e comunicação e relação entre a vida profissional e pessoal

11. Durante a semana com que frequência utiliza o seu smartphone para as actividades relacionadas com o trabalho durante o seu tempo pessoal? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Às vezes
- ☐ Frequentemente
- ☐ Quase sempre

12. As seguintes questões dizem respeito ao uso do email no smartphone. Para cada uma das afirmações indique em que medida se aplicam ao seu caso: **Marcar apenas uma oval por linha.*

	Discordo totalmente	Discordo	Concordo	Concordo Totalmente
Às vezes negligencio coisas importantes para prestar atenção ao e-mail móvel.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Por vezes, a minha vida social é perturbada por causa de aceder ao meu e-mail móvel.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Usar e-mail móvel tem, por vezes, interferido com outras actividades da minha vida.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Às vezes quando não verifico o meu e-mail móvel, sinto-me agitado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenho feito tentativas bem-sucedidas para reduzir o tempo em que interajo com o meu e-mail móvel.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Às vezes atraso-me para compromissos por estar a usar o meu e-mail móvel.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Algumas vezes têm surgido desentendimentos por causa do tempo que gasto a usar o e-mail móvel.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Acho que sou viciado no e-mail móvel.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muitas das vezes não consigo descansar o suficiente porque estou a usar e-mail móvel.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20/05/2016

Tecnologias de informação e comunicação e relação entre a vida profissional e pessoal

13. As seguintes questões dizem respeito ao uso do email no smartphone e ao modo como pode interferir com as atividades em família e com os amigos. Para cada uma das afirmações indique em que medida se aplicam ao seu caso: *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo totalmente	Discordo	Concordo	Concordo totalmente
O uso de e-mail móvel mantém-me afastado da minha família e amigos mais do que eu gostaria.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O uso de e-mail móvel ocupa tempo que eu sinto que deveria gastar com minha família e amigos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O tempo que dedico ao uso de e-mail móvel não me impede de participar igualmente nas minhas actividades não relacionadas com o trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Geralmente pareço ter tempo suficiente para trabalhar com meu e-mail móvel e de passar tempo com a família e amigos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. As seguintes questões dizem respeito ao contexto de trabalho. Para cada uma das afirmações indique em que medida se aplicam ao seu caso: *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo Totalmente	Discordo	Concordo	Concordo Totalmente
Sinto que o número de solicitações e pedidos com que lido são mais do que o esperado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto que a quantidade de trabalho que faço interfere com a forma como esse trabalho é feito.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto-me ocupado ou apressado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto-me pressionado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20/05/2016

Tecnologias de informação e comunicação e relação entre a vida profissional e pessoal

15. As seguintes questões dizem respeito à ligação que tem com o seu contexto de trabalho. Para cada uma das afirmações indique em que medida se aplicam ao seu caso: *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo Totalmente	Discordo	Concordo	Concordo Totalmente
Para mim, esta é a melhor de todas as organizações possíveis para trabalhar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estou extremamente feliz por ter escolhido esta organização ao invés de outras organizações.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Esta organização incentiva o melhor desempenho no trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mostro pelas minhas ações que realmente me preocupo com o futuro desta organização.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. As seguintes questões dizem respeito à ligação e às exigências do trabalho. Para cada uma das afirmações indique em que medida se aplicam ao seu caso: *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo Totalmente	Discordo	Concordo	Concordo Totalmente
As exigências do meu trabalho interferem com a minha capacidade de cumprir compromissos com a família ou as responsabilidades em casa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu trabalho reduz a quantidade de tempo que posso passar com a minha família.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu trabalho exige tanta energia que não consigo fazer as tarefas que precisam de atenção em casa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20/05/2016

Tecnologias de informação e comunicação e relação entre a vida profissional e pessoal

17. As seguintes questões dizem respeito à ligação entre o trabalho e a vida em casa. Para cada uma das afirmações indique em que medida se aplicam ao seu caso: *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo Totalmente	Discordo	Concordo	Concordo Totalmente
Não gosto de ter que pensar em trabalho quando estou em casa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Prefiro manter a vida de profissional apenas no trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Não gosto que as questões de trabalho se intrometam na minha vida em casa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gosto de ser capaz de deixar o trabalho para trás quando regresso a casa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

18. As seguintes questões dizem respeito ao modo como se sente depois de um dia de trabalho. Para cada uma das afirmações indique em que medida se aplicam ao seu caso: *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo Totalmente	Discordo	Concordo	Concordo Totalmente
Consigo esquecer-me do trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Consigo não pensar de todo no trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Consigo distanciar-me do meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Consigo fazer uma pausa nas exigências do trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19. As seguintes questões dizem respeito ao seu contexto de trabalho. Para cada uma das afirmações indique em que medida se aplicam ao seu caso: *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo Totalmente	Discordo	Concordo	Concordo Totalmente
O meu trabalho permite-me tomar decisões sobre quais os métodos mais adequados para fazer o trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu trabalho dá-me oportunidade de ser independente e liberdade na forma como faço as tarefas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu trabalho permite-me decidir sozinho como fazer o trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20/05/2016

Tecnologias de informação e comunicação e relação entre a vida profissional e pessoal

20. As seguintes questões dizem respeito ao modo como pode ocorrer interferência do smartphone para uso profissional na sua vida pessoal. Para cada uma das afirmações indique em que medida se aplicam ao seu caso: *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo Totalmente	Discordo	Concordo	Concordo Totalmente
Posso controlar a frequência com que uso o meu smartphone para efeitos profissionais, durante o meu tempo pessoal.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estou satisfeito com o tempo que dedico a usar o meu smartphone para questões de trabalho durante o meu tempo pessoal.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Não me importo de usar o meu smartphone para o trabalho durante o meu tempo pessoal.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto que ao usar o meu smartphone para atividades de trabalho durante o meu tempo pessoal contribui para a minha produtividade.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto que ao usar o meu smartphone para atividades de trabalho durante o meu tempo pessoal é, em última instância benéfico para todas as áreas da minha vida.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu smartphone toma a minha vida de trabalho mais fácil.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto que ao usar o meu smartphone para o trabalho estou a invadir a minha vida pessoal.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto que o uso do meu smartphone para o trabalho durante o tempo pessoal é excessivo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu tempo pessoal é regularmente interrompido por atividades de trabalho por causa do meu smartphone.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quando uso o meu smartphone para o trabalho leva-me a sentir-se oprimido.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Costumo usar o meu smartphone para o trabalho durante o meu tempo pessoal.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Desejo que o meu smartphone não tenha que ser usado para o trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20/05/2016

Tecnologias de informação e comunicação e relação entre a vida profissional e pessoal

durante o meu tempo pessoal.

Sinto que ao usar o meu smartphone para o trabalho interfiro com a minha vida pessoal.

☐☐☐☐

Alertas de trabalho no meu smartphone interrompem as atividades importantes na minha vida pessoal.

☐☐☐☐

21. As seguintes questões dizem respeito ao modo como pode ocorrer interferência do smartphone para uso profissional na sua vida pessoal. Para cada uma das afirmações indique em que medida se aplicam ao seu caso: *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Discordo Totalmente	Discordo	Concordo	Concordo Totalmente
A minha organização espera que eu responda às comunicações eletrónicas de trabalho imediatamente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A minha organização espera que eu esteja disponível para a organização para ser contactado em horas de folga.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A minha organização espera que eu aguarde por comunicações eletrónicas recebidas do trabalho após o horário de trabalho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A minha organização espera que eu esteja acessível através de comunicação eletrónica quando estiver de férias.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quando me é dado trabalho que precisa de ser terminado em casa, a minha organização espera que eu deixe o meu responsável saber através de comunicação eletrónica logo que esteja concluído.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Se eu tiver informações importantes sobre o trabalho após o horário de trabalho, a organização espera que eu comunique rapidamente por via eletrónica.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>